**Содержание**

Введение

Глава 1. Общие положения расторжения трудового договора

1.1 Понятие «гарантии» и «компенсации»

1.2 Основания расторжения трудового договора

Глава 2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

2.1 Выходные пособия

2.2 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации

2.3 Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

2.4 Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации.

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Ведущая роль в регулировании общественных отношений (в том числе и в сфере труда) принадлежит праву. Конституция Российской Федерации 1993 года определяет Россию как демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления[[1]](#footnote-1). Являясь базой для развития и совершенствования всего российского законодательства, Конституция закрепляет широкий спектр прав и свобод человека и гражданина.

Новое содержание получило в ней и традиционное право на труд. Право человека на труд является одним из самых принципиальных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. Сегодня граждане Российской Федерации могут реализовать это своё конституционное право в самых разнообразных формах. При этом существенно изменилось его содержание: в соответствии с Конституцией Российской Федерации труд свободен, и каждый имеет возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию[[2]](#footnote-2). Одновременно запрещается принудительный труд. Аналогичные положения закреплены в Трудовом кодексе Российской Федерации[[3]](#footnote-3).

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений, тем более при расторжении трудового договора. При раскрытии темы были рассмотрены различные аспекты данного вопроса. И работник, и работодатель должны быть крайне внимательны, чтобы не допустить ошибок, влекущих за собой неожиданные и порой дорогостоящие последствия.

В данной курсовой работе я рассмотрю гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора.

**Глава 1. Общие положения расторжения трудового договора**

**1.1 Понятие «гарантии» и «компенсации»**

Понятие "компенсации", данное в ст. 164 ТК РФ, по смыслу совпадает с понятием "компенсационные выплаты", давно сложившимся в науке трудового права. В учебной и научной литературе по трудовому праву компенсационные выплаты характеризуются как выплаты, производимые в предусмотренных законом случаях для возмещения рабочим и служащим расходов, понесенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность. Отличие определения, содержащегося в ст. 164, лишь в том, что в нем упоминается о выполнении не только трудовых, но и иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. Судя по ч. 2 ст. 165 и ст. 170 Трудовой кодекс называет компенсациями и те выплаты, которые производят государственные и общественные организации, привлекая работающих к выполнению обязанностей в соответствии с действующим законодательством (например, к участию в судебных заседаниях).

Понятие "гарантии" охватывает не только денежные выплаты, носящие гарантийный характер (их два вида - "гарантийные выплаты" и "гарантийные доплаты"), но и те меры (в ст. 164 ТК сказано: "средства, способы, условия"), которые обеспечивают работникам осуществление их прав в сфере труда.

В случаях, когда рабочий или служащий отвлекается от выполнения своих трудовых обязанностей по уважительным причинам, предусмотренным законодательством, ему гарантируется выплата определенных денежных сумм. Гарантийные выплаты производятся при: выполнении в рабочее время государственных и общественных обязанностей; освобождении от работы, обусловленном охраной труда и здоровья трудящихся (ежегодном отпуске, обязательном медицинском обследовании, сдаче крови для переливания, перерывах, включаемых в рабочее время); выполнении работы по внедрению изобретений и рационализаторских предложений, простое не по вине работника; повышении работником без отрыва от производства квалификации и образования. В отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора; имеется в виду выходное пособие, оплата вынужденного прогула и периода задержки расчета при увольнении.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соизмеряются с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника.

В строго определенных случаях, когда работник хотя и продолжает работать, но не может по ряду причин в полном объеме выполнить свои производственные функции, обусловленные трудовым договором, за ним сохраняется его обычный или близкий к нему уровень оплаты труда. С этой целью к получаемой им заработной плате производятся доплаты. В отличие от гарантийных выплат гарантийные доплаты непосредственно связаны с выполнением работником трудовых функций. Кроме того, если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты полностью заработную плату не заменяют, а суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за фактически изготовленную продукцию. К гарантийным относятся доплаты при невыполнении норм труда и изготовлении бракованной продукции не по вине работника (ст. 155, 156 КЗоТ), при некоторых переводах на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК) и др.

Помимо гарантийных выплат и доплат в разд. VII ТК перечислены такие гарантии, как сохранение места работы (должности), предоставление дополнительных отпусков или дополнительных дней отдыха, предоставление ряду категорий работников преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, возложение на работодателя обязанности в ряде случаев предложить увольняемому работнику вакантную должность (другое место работы), использование средств обязательного социального страхования для выплат временно или постоянно утратившим трудоспособность работникам.

**1.2 Основания расторжения трудового договора**

Приступая к анализу ст. 77 ТК (Общие основания прекращения трудового договора)нужно сразу обратить внимание на то, что в тексте ТК применяется несколько терминов, относящихся к прекращению трудовых отношений.

О "прекращении" трудового договора говорится, например, в ст. 77 ТК, в ст. 83 ТК, в cт.84 ТК и т.д., о "расторжении" трудового договора говорится в ст. 78-82 ТК и др. Кроме того, применяется и такое понятие, как "увольнение" (см., например, ст. 77, 82 ТК и др.). Иногда в ТК применяется и такое словосочетание, как "освобождение работника от работы", "отстранение от должности" (ст. 278 ТК), "отстранение от работы" (ст. 76 ТК).

Безусловно, эти термины неоднозначны. Наиболее широкими объему являются понятия: "прекращение трудового договора" и "увольнение". А из них более широким является понятие "прекращение трудового договора", например, если работник погибает на производстве, умирает из-за болезни, то он, конечно, не увольняется. В этом случае трудовой договор прекращается, а умерший исключается из списочного состава в связи со смертью. Остальные упомянутые выше понятия уже, чем понятия "прекращение трудового договора", "увольнение". Так, о расторжении трудового договора можно говорить при увольнении по инициативе работника (ст. 80 ТК), по инициативе работодателя (ст. 81 ТК) и т.д. Но если, например, работник осужден на 5 лет, то говорить о расторжении трудового договора по инициативе сторон не приходится, тут речь может идти лишь о прекращении трудового договора (ст. 83 ТК).

В п. 1 комментируемой статьи идет речь о таком основании прекращения трудового договора, как "соглашение сторон". На практике это основание прекращения трудового договора часто путают с увольнением работника по собственному желанию. Но это не одно и то же. Дело в том, что при увольнении работника по собственному желанию инициатива расторжения трудового договора исходит от одной из сторон - со стороны работника (ст. 80 ТК). Если же трудовые отношения прекращаются по п. 1 ст. 77 ТК, то инициатива их прекращения исходит от обеих сторон.

Если стороны согласились прекратить трудовые отношения, то они могут прерваться в любое время, даже в день достижения соглашения. Работодатель не вправе заставлять работника отрабатывать установленное время. Аннулирование договоренности между работником и работодателем может иметь место лишь при взаимном согласии[[4]](#footnote-4). А например, при увольнении по собственному желанию работник вправе в любое время отозвать свое заявление об увольнении. В последнее время рекомендуют применять увольнение по п. 1 ст. 77, 78 ТК Российской Федерации в некоторых, особых, случаях. Так, при прекращении трудового договора с руководителем по основаниям, предусмотренным этим договором, но не предусмотренным законодательством, увольнение руководителя рекомендуется производить по данному основанию.

Истечение срока договора как основание прекращения трудовых отношений следует применять в тесной увязке со ст. 58 ТК. Срок договора по правилам ст. 58 ТК не может превышать 5 лет, иначе этот договор автоматически превращается в постоянный трудовой договор. Лишь до окончания срока договора можно прекратить трудовой договор по п. 2 ст. 77 ТК. Однако при продолжении трудовых отношений сверх этого срока прекратить трудовой договор по п. 2 ст. 77 ТК уже нельзя. При этом причина продолжения трудовых отношений не имеет значения. Нужно учесть, что при увольнении по п. 2 ст. 77 ТК не принимаются в расчет специальные гарантии, предоставляемые отдельным категориям работников - женщинам, несовершеннолетним, членам выборных профсоюзных органов и т.д.

Самостоятельным основанием прекращения трудового договора является призыв или поступление работника на военную службу. "Призыв на военную службу" означает не только призыв в Вооруженные Силы Российской Федерации, но и призыв во внутренние войска МВД, в пограничные войска Российской Федерации, в иные войска. Поступление в военные училища и иные военные учебные заведения также является основанием прекращения трудовых отношений по п. 1 ст. 83 ТК. "Поступление на военную службу" означает поступление на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, МВД, ФСБ, иные аналогичные ведомства по контракту, по трудовому договору на должности, не связанные с воинской обязанностью[[5]](#footnote-5). На практике часто допускают ошибку, увольняя таких работников не по ст. 77, 83 ТК, а по ст. 80 ТК. Это лишает граждан ряда льгот, предоставляемых призываемым на военную службу[[6]](#footnote-6). Вот возможный вариант приказа о прекращении трудовых отношений в связи с призывом в армию:

г.Улан-Удэ 29 апреля 2007 г.

# Приказ N \_\_\_\_

1. Сидоренко Николая Вадимовича, менеджера, уволить в связи с призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации с 15 мая 2007 г.

2. Главному бухгалтеру обеспечить начисление и выплату Н.В. Сидоренко сумм, установленных законодательством.

3. Заместителю Генерального директора по работе с кадрами обеспечить оформление увольнения Н.В. Сидоренко в установленном порядке.

Основание: ст. 77 ТК РФ.

Генеральный директор АО "Русский сувенир" Петров Д.К.

Говоря о таком основании прекращения трудового договора, как перевод работника на работу к другому работодателю, следует учесть, что на практике обычно работник представляет организации (где он работает) письмо-приглашение из предприятия, куда он переводится. Это письмо он может приложить к заявлению с просьбой дать разрешение на перевод работника на работу в другую организацию. Работодатель вправе дать разрешение на перевод, но вправе и не давать такое разрешение. В любом случае он будет исходить из своих интересов.

Разумеется, представление письма-приглашения не обязательное условие перевода, но самому работнику выгоднее получить от руководителя приглашающего работодателя такое письмо, так как ему легче будет использовать льготу, предусмотренную в ст. 64 ТК. Дело в том, что работнику, приглашенному на работу, не может быть отказано в заключении трудового договора. Если такому работнику все же откажут в приеме на работу, тогда ему наличие письма поможет легче доказать в органах по рассмотрению трудовых споров свое право.

Инициатива перевода от одного работодателя к другому может исходить не только от самого работника, но и от обоих работодателей. Такой перевод возможен лишь с согласия работника (ст. 72 ТК).

Учитывая затруднения, встречающиеся при оформлении прекращения трудового договора по п. 5 ст. 77 ТК (особенно у руководителей новых экономических структур), приводим пример приказа:

г.Улан-Удэ 12 марта 2007 г.

# Приказ N

1. Петухова Виктора Григорьевича уволить в связи с переводом на постоянную работу в АО "Анар" с 13 марта 2007 г.

2. Главному бухгалтеру обеспечить производство расчета с В.Г. Петуховым в установленные порядок и сроки.

3. Начальнику отдела кадров оформить запись в трудовую книжку Петухова В.Г. и ее выдачу в установленном порядке.

4. С настоящим приказом ознакомить В.Г. Петухова под расписку.

Основание: заявление В.Г. Петухова, письмо-приглашение (185) 17 от 9 марта 2007 г. из АО "Анар", п. 5 ст. 77 ТК РФ

Директор ЗАО "Кристина" Шубин В.А.

Об упомянутом в ст. 77 ТК (в качестве основания прекращения трудового договора) переводе на работу в другую местность. Так как согласие работника на такой перевод должно быть получено в письменной форме, то отказ дать письменное согласие на перевод дает право работодателю через 2 месяца с момента получения отказа прекратить с таким работником трудовые отношения. Однако если работник добровольно приступил к работе в другой местности (хотя и не давал письменного согласия, то считается, что такой перевод является законным[[7]](#footnote-7).

Поскольку работник не дает согласия на перевод, связанный с изменением существенных условий труда, то трудовые отношения с ним прекращаются не по ст. 81 ТК, а по п. 7 ст. 77 ТК. При этом не принимаются во внимание льготы, предоставляемые отдельным категориям работников (например, членам выборных профсоюзных работников, молодым специалистам и т.д.) при их увольнении по инициативе администрации. Верховный Суд Российской Федерации разъяснил, что при разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен при отказе от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда либо о признании незаконным изменения существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности необходимо учитывать, что работодатель обязан предоставить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий труда явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест, вызванных структурной реорганизацией производства. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора вследствие отказа работника или изменения существенных условий труда нельзя признать законными[[8]](#footnote-8).

Приводим пример приказа об увольнении по п. 7, 9 ст. 77 ТК:

г. Улан-Удэ 25 декабря 2007 г.

# Приказ N \_\_\_

1. Канащенко Алексея Лаврентьевича, инженера договорного отдела, уволить в связи с отказом от перевода вместе с предприятием в г. Можайск с 28 декабря 2007 г.

2. Начальнику отдела кадров и главному бухгалтеру обеспечить заполнение трудовой книжки и выдачу сумм, причитающихся А.Л. Канащенко, в установленные порядок и сроки.

3. С настоящим приказом ознакомить А.Л. Канащенко под расписку.

Основание: письменный отказ А.Л. Канащенко от перевода в г.Можайск от 26 октября 2007 г., п. 9. ст. 77 ТК.

Директор ПТ "Аверс" Б.И. Симаков

Иногда прекращение трудового договора не зависит от сторон. Например, при осуждении работника (ст. 83 ТК). При этом не все лица, осужденные судом, могут быть уволены по п. 10 ст. 77, ст. 83 ТК. Прежде всего следует учесть, что речь идет о приговоре суда, вступившем в законную силу. Если же на приговор суда в установленном УПК порядке принесена кассационная жалоба, или если кассационная инстанция еще не признала приговор вступившим в законную силу, увольнять нельзя. К наказаниям, исключающим возможность продолжения данной работы, в частности относятся:

а) лишение права занимать определенные должности;

б) лишение права заниматься определенной деятельностью;

в) арест (ст. 44 УК);

г) дисквалификация (ст. 3.11 КОАП)

"Смена собственника имущества организации", "передача ее из подчинения одного органа в подчинение другого", упоминаемые в п. 6 комментируемой статьи, не является видом ликвидации или реорганизации предприятия (ст. 57 ГК РФ), а поэтому прекращать трудовые отношения с работником по этой причине нельзя. В условиях перехода к рыночным отношениям частым явлением будет смена собственника предприятия (например, в случае передачи государственного предприятия муниципальному образованию, в случае продажи предприятия (как имущественного комплекса), в процессе ее приватизации и т.п. (см. ст. 75 ТК).

В связи с этим новый собственник не позднее 3-х месяцев (со дня возникновения у него права собственности) имеет право расторгнуть трудовой договор лишь с руководителем (его заместителем) и главным бухгалтером организации. Однако смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора с другими работниками (ни по инициативе работника, ни по инициативе работодателя, т.е. правила ст. 80, 81 ТК - тут неприменимы). При отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации допускается лишь в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК. Аналогично решается вопрос и при изменении подведомственности (подчиненности) организации.

Следует различать реорганизацию организации (ее формы указаны в ст. 75 ТК), когда она не упраздняется как юридическое лицо, не прекращает полностью свое существование, от ликвидации предприятия (когда оно полностью упраздняется) (ст. 57-61 ГК РФ). Когда организация ликвидируется, работник может быть уволен в соответствии с п. 1 ст. 81 ТК. При реорганизации же организации, по общему правилу, трудовые отношения не прерываются, а продолжаются с согласия работника, равно как сохраняются функции реорганизованного предприятия, на что указывает Верховный Суд Российской Федерации (БВС РФ. 1993. N 10) либо прекращаются по п. 6 ст. 77 ТК.

В практике деятельности, равно как в судебной практике, возник ряд вопросов, на которые автор счел необходимым ответить.

Исчерпывающим ли образом перечислены основания прекращения трудового договора в ст. 77 ТК?

Нет, так как в ТК и иных законах предусмотрены и некоторые другие основания прекращения трудового договора (помимо отмеченных выше), в частности:

трудовой договор может быть прекращен при неудовлетворительном результате испытания при приеме на работу (см. ст. 71 ТК);

в случае смерти работника;

в случае объявления работника безвестно отсутствующим или умершим (ст. 42, 45 ГК РФ).

Может ли лицо, совершившее преступление, но признанное душевнобольным и направленное на принудительное лечение, быть уволенным по п. 10 ст. 77 ТК?

На этот вопрос следует ответить отрицательно: такой работник может быть уволен в соответствии с п. 5 ст. 83 ТК.

Можно ли уволить беременную женщину по п. 2 ст. 77 ТК, если истек срок трудового договора с ней? Нет, нельзя. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан (по ее заявлению) продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Предусмотрены ли законодательством дополнительные (помимо упомянутых в ТК) основания прекращения трудового договора?

Да, предусмотрены. Вот некоторые примеры:

педагогические работники образовательных учреждений могут быть уволены за повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения, а также за применение (даже однократное) методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 56 Закона об образовании);

иностранные работники могут быть уволены, если работодатель не получил разрешения на привлечение иностранной рабочей силы (ст. 13, 18 Закона об иностранцах);

прекращение допуска работника (в том числе и частного предприятия) к государственной тайне является дополнительным основанием для его увольнения, если такие условия предусматривались в трудовом договоре (контракте) с работником (ст. 23 Закона Российской Федерации "О государственной тайне" от 21 июля 1993 г.);

увольнение государственного служащего, помимо оснований, предусмотренных в ТК, допускается также в случаях достижения им предельного возраста, установленного законом, разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, по иным основаниям, прямо оговоренным в ст. 11, 21, 25 Закона о госслужбе (в том числе занятие предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; членство в органе управления коммерческой организации; выступление в качестве поверенного или представителя третьих лиц в госоргане, где он служит).

Существуют ли особенности прекращения трудового договора в коммерческих организациях?

Да, существуют. В частности, нужно (для правильного применения правил ст. 77 ТК) иметь в виду, что в соответствии:

а) со ст. 69 Закона об АО общее собрание акционеров вправе в любое время расторгнуть договор с единоличным исполнительным органом АО (генеральным директором, директором АО), членами коллегиального исполнительного органа (правления, дирекции АО), если уставом АО решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета);

б) со ст. 26 Закона о Сельхозкооперации члены правления сельхозкооператива могут быть в любое время отстранены от исполнения своих обязанностей по решению общего собрания сельхозкооператива;

в) со ст. 19 Закона о ПК дисциплинарные взыскания, в том числе освобождение от должности, могут быть наложены на председателя производственного кооператива (а также членов правления и ревизионной комиссии кооператива) только решением общего собрания ПК, а на других должностных лиц - исполнительным органом кооператива в соответствии с уставом ПК.

г) со ст. 32, 33 Закона об ООО допускается досрочное расторжение трудового договора с единоличным исполнительным органом (либо членом коллегиального исполнительного органа ООО) по решению общего собрания ООО или наблюдательного совета ООО (в зависимости от того, как этот вопрос регулируется уставом ООО).

С другой стороны, анализ ст. 69-86 ГК[[9]](#footnote-9) показал, что в таких коммерческих организациях, как полное или коммандитное товарищество, аналогичных особенностей прекращения трудового договора нет.

Следует учесть, что ни руководители ЗАО, ООО, ОАО, хозяйственных товариществ, кооперативов, ни их учредители (участники, члены) не вправе устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора (контракта) помимо тех, что установлены ТК и другими актами действующего на территории Российской Федерации законодательства о труде.

Приводим в заключение пример приказа об увольнении по п. 10 ст. 77, ст. 83 ТК:

г.Улан-Удэ 5 января 2007 г.

# Приказ N

1. Михайлова Виктора Степановича, водителя, уволить в связи с вступлением в законную силу приговора суда о лишении его свободы сроком на 3 года.

2. Главному бухгалтеру обеспечить расчет В.С. Михайлова в установленном порядке.

3. Начальнику отдела кадров оформить прекращение трудового договора с В.С. Михайловым и обеспечить сохранность трудовой книжки В.С. Михайлова в установленном законодательством порядке.

Основание: приговор Кунцевского межмуниципального суда N\_\_\_ от "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_2007 г.

(копия), п. 10 ст. 77, ст. 83 ТК.

Директор полного товарищества "Лира" Д.И. Морозов

Для целей учета работодатели организации заполняют формы:

1) форму Т-8 (о прекращении трудового договора с одним работником);

2) форму Т-8а (о прекращении трудового договора с рядом работников).

**Глава 2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций**

**2.1 Выходные пособия**

Применяя правила ст.178 ТК, необходимо учитывать ряд важных обстоятельств:

1) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации производится по п.1 ст.81 ТК;

Анализ ст. 81 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) по ст. 81 ТК трудовой договор расторгается:

а) только по инициативе работодателя (т.е. одной из сторон трудового договора). Если трудовой договор расторгается одновременно по инициативе обеих сторон, то надлежит руководствоваться правилами ст. 78 ТК;

б) независимо от того, был ли договор заключен на неопределенное время, или налицо срочный трудовой договор;

2) "расторжение трудового договора по инициативе работодателя" (упомянутое в ст. 81 ТК) следует отличать:

а) и от иных оснований прекращения трудового договора;

б) и от других видов расторжения трудового договора;

3) в ст. 81 ТК неисчерпывающим образом перечислены основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Другие такие основания могут быть предусмотрены как в самом ТК .

2) расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации осуществляется с учетом правил п.2 ст.81 ТК и ст. 179 ТК.

О порядке сокращения численности или штата работников. У работодателя может иметь место: а) сокращение численности или штата работников; б) сокращение только численности работников определенных профессий и специальностей (но общая численность при этом не меняется); в) лишь сокращение штата работников. Говорить о праве работодателя увольнять работников по п. 2 ст. 81 ТК приходится лишь тогда, когда сокращение - действительное, а не мнимое. Классическим примером мнимого сокращения является ситуация, когда под видом сокращения избавляются от неугодных работников. Верховный Суд Российской Федерации требует четкого выявления действительности сокращения численности или штата работающих[[10]](#footnote-10).

Нужно учесть, что если у работодателя есть вакантные должности (однородные или близкие по специальности к сокращаемым), то нельзя работников увольнять, а следует ликвидировать эти незанятые должности.

Вопрос о целесообразности сокращения штатов - это внутренний вопрос работодателя. Причиной сокращения может служить и фактическое уменьшение объема работ (например, нет сбыта продукции, нет заказчиков и т.п.), и перепрофилирование деятельности работодателя, проведение организационных мероприятий, которые позволяют выполнять прежний (или даже больший) объем работы, но при меньшей численности занятых работников и т.п. При проведении таких мероприятий вполне возможно, что работодатель будет стремиться укомплектовать те или иные участки работы наиболее квалифицированными работниками, увольняя одних работников (хотя их должности не сокращаются) и переводя их на место других, более квалифицированных работников. Эти действия работодателя - законны. С другой стороны, увольнение в ходе упомянутых мероприятий "своих" работников и набор на их же должности работников "со стороны" - является нарушением законодательства о сокращении численности или штата работающих. Перестановка (перегруппировка) одних работников на должности сокращаемых работников возможна при соблюдении двух условий: а) чтобы перестановка производилась в пределах однородных профессий, специальностей; б) чтобы работник, которого переводят, дал свое согласие[[11]](#footnote-11).

Работодатели должны иметь в виду, что судебная практика основана на том, что простое изменение в штатном расписании наименования тех или иных должностей не может служить основанием для увольнения по п. 2 ст. 81 ТК; главное, что при этом прежний круг обязанностей работника сохраняется[[12]](#footnote-12).

Комментируемая статья устанавливает более высокие размеры выходного пособия при увольнении вследствие ликвидации организации и сокращения кадров по сравнению с обычным их размером. Суммарно заработная плата работника на период трудоустройства и выходное пособие не могут по общему правилу превышать размеры его двухмесячного среднего заработка. Лишь в том случае, если уволенный работник не позднее двух недель со дня увольнения обратился в орган по трудоустройству, а последний его не трудоустроил, работник вправе требовать выплаты ему среднего заработка за третий месяц. Для этого он обязан представить справку установленного образца из службы занятости. Порядок регистрации безработных граждан утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации N 458 от 22 апреля 1997 г.

Нужно учесть, что увольняемый при реорганизации или ликвидации организации, имеет лишь право на сохранение трехмесячного заработка (суммарно: выходное пособие и заработная плата за два месяца) на период трудоустройства, но не более чем на 3 месяца. Если работник устроится, например, в течение первого месяца со дня увольнения, то, соответственно, ему заплатят выходное пособие плюс заработную плату за один месяц. Следует учесть, что заработная плата выдается работнику по прежнему месту работы. Выходное пособие выдается работнику в день увольнения, а сохраняемая на период его трудоустройства зарплата - в дни выдачи зарплаты.

Работнику могут быть предоставлены и другие льготы, предусмотренные федеральными законами, в частности:

выплата стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 29 Закона о занятости);

выплата пособия по безработице (ст. 31-34 Закона о занятости);

возможность участия в общественных работах (ст. 24 Закона о занятости);

материальная помощь лицам, потерявшим право на пособие по безработице: дотации на оплату жилья, коммунальных услуг, на питание, лечение и т.п. (ст. 36 Закона о занятости);

компенсации затрат в связи с добровольным переездом на работу в другую местность (ст. 28 Закона о занятости);

Дополнительные льготы и компенсации установлены также отдельными нормативными актами. Так, в соответствии со ст. 7 Закона Российской Федерации от 14 июля 1992 г. "О закрытом административно-территориальном образовании" установлено, что средняя заработная плата с учетом выходного пособия сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на шесть месяцев за работниками предприятия (в т.ч. и коммерческих организаций, независимо от форм собственности), расположенных на территории таких образований, в случае их увольнения в связи с осуществлением мероприятий, которым посвящена ст. 178 ТК. В соответствии с п.2 ст. 26 Закона о профсоюзах освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий, при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы (имеются в виду и любые коммерческие организации, где работали эти работники) из-за реорганизации предприятия, работодатель или его правопреемник (а в случае его ликвидации - соответствующий профсоюз) сохраняют их средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка:

1) выплачивается в настоящее время в случаях прямо перечисленных в ст. 178 ТК. Таким образом, работодатель не обязан платить выходное пособие при увольнении по таким основаниям, как:

а) неудовлетворительные результаты срока испытания;

б) недостаточная квалификация работника (подп."б" п.3 ст. 81 ТК);

в) смена собственника имущества организации (п.4 ст. 81 ТК);

г) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин (п.5 ст. 81 ТК);

2) не выплачивается выходное пособие также в случаях увольнения работника из-за:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

з) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

и) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

к) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

л) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

м) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

3) не подлежит выплате выходное пособие и в ряде других случаях (например, при увольнении из-за осуждения работника, при увольнении по собственному желанию и т. д.).

Трудовым договором (в том числе и заключаемым с физическими лицами - работодателями) либо коллективным договором могут быть предусматриваться:

1) случаи, когда работодатель обязан выплатить выходное пособие в более высоком размере (в том числе, например, и в размере двухмесячного заработка, а не двухнедельного и т.п.);

2) другие случаи (прямо не предусмотренные в ст. 178 ТК) выплаты выходного пособия (например, при отказе от перевода на работу в другую местность и т.д.).

**2.2 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации**

Следует обратить внимание на то, что обстоятельства, дающие работнику преимущества при оставлении на работе, упомянутые в ст. 179 ТК, - далеко не однозначны: их условно можно было бы назвать: а) решающими обстоятельствами и б) существенными обстоятельствами.

К решающим обстоятельствам относятся:

а) более высокая производительность труда работника;

б) более высокая квалификация работника.

При этом эти два обстоятельства имеют равнозначный характер. Они значительно весомее, чем обстоятельства, названные в части 2 ст. 179 ТК. Иначе говоря, лица, имеющие более высокую производительность труда и квалификацию, имеют преимущества и перед лицами, имеющими гораздо больший стаж работы на данном предприятии, и перед лицами, имеющими 2 и более иждивенцев, и перед лицами, имеющими льготы в связи с Чернобыльской катастрофой. На практике значительно проще бывает определить (измерить, выявить), что данный работник имеет более высокую производительность труда, нежели остальные, по сравнению с решением вопроса о том, кто из работников имеет более высокую квалификацию труда. Однако в ряде случаев невозможно бывает определить производительность труда из-за особенностей, выполняемых работником трудовых функций (например, учителей в образовательных учреждениях, медсестер, технологов и т.п.). В этих случаях единственным критерием оценки может служить как раз показатель "более высокая квалификация". Она определяется на основании различных документов (актов, справок, характеристик), свидетельствующих о большем профессионализме того или иного работника, о более высоких его деловых качествах и т.п. Оценка квалификации данного работника может быть основана и на результатах аттестации работников. С другой стороны, наличие диплома, иного документа о специальной подготовке или о специальном образовании (хотя обычно их обладатели действительно имеют большую квалификацию) не всегда свидетельствует о более высокой квалификации данных работников. На практике может случиться так, что человек, имеющий, например, среднее образование, фактически почему-то имеет более высокую квалификацию, чем работник с высшим образованием. В этих случаях нужно как раз и исходить из фактической квалификации работника. В конкретном случае могут быть применены экспертиза, тестирование и т.п. методы выявления более высокой квалификации работников.

Лишь при равной квалификации и производительности труда работников принимаются во внимание обстоятельства, упомянутые в части 2 ст. 179 ТК, т. е. те, что мы условно назвали "существенными".

Следует, однако, учесть, что какой-либо иерархии между ними нет. Иначе говоря, хотя такое обстоятельство, как наличие у семейного работника двух и более иждивенцев, названо первым, а работники, которые учатся, упомянуты в перечне "существенных" обстоятельств где-то в середине, это не означает, что наличие 2 и более иждивенцев дает работнику какое-то преимущество перед работником, совмещающим работу с учебой. Оба эти обстоятельства - равнозначны. В равной степени это относится и ко всем другим обстоятельствам, упомянутым в части 2 ст. 179 ТК.

B таких случаях необходимо сопоставлять работников и по другим обстоятельствам. Тот работник, у которого больше существенных обстоятельств, нежели у других работников, имеет перед ними преимущество (разумеется, при равной с ними производительности труда и квалификации).

Нужно учесть, что в части 2 ст. 179 ТК не исчерпывающим образом названы жизненные обстоятельства, которые принимаются в расчет при сокращении численности или штата работников. Так, например, не принято увольнять лиц предпенсионного возраста, учитывают при сокращении и добросовестное отношение к работе, и дисциплинированность работника и т.п.[[13]](#footnote-13).

Однако работодатель не вправе не учитывать обстоятельства, упомянутые в ст. 179 ТК.

При сокращении численности или штата работников работодатель вправе в пределах профессий и должностей производить перестановку (перегруппировку) работников и переводить более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия, на другие должности.

**2.3 Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации**

Предупреждение о предстоящем увольнении должно быть письменным. Каждому работнику администрация должна под расписку вручить это предупреждение. Отсчет упомянутых в ст. 180 двух месяцев начинается со дня предупреждения работника (ст. 14 ТК). При несоблюдении срока предупреждения об увольнении (если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям) суд, рассматривающий иск работника, изменяет дату увольнения работника с таким расчетом, чтобы трудовой договор (контракт) был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения[[14]](#footnote-14).

"Профсоюзным органом" (ст. 180 ТК РФ), является выборный профсоюзный орган, действующий в организации, региональные профобъединения, объединенный профсоюзный орган, если в организации несколько профсоюзных организаций. Предупреждение должно быть сообщено профсоюзным органом предварительно. Администрация организация обязана проводить переговоры с профсоюзами о соблюдении прав и интересов их членов. Профсоюзы вправе вносить в органы местного самоуправления предложения о переносе сроков или временном прекращении мероприятий по массовому высвобождению работников[[15]](#footnote-15).

"Массовое высвобождение работников" - это такое высвобождение, которое связано с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием предприятия, его структурных подразделений, полной или частичной при - остановкой производства по инициативе органа управления или работодателя[[16]](#footnote-16). В соответствии с п.1 Положения от 5 февраля 1993 г. основными критериями массового высвобождения являются:

а) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве более 1% от общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

В практической деятельности коммерческих организаций, равно как и в судебной практике, возникли следующие частные вопросы, связанные с применением комментируемой статьи:

Применяется ли ст. 180 в случаях увольнения, связанных с реорганизацией унитарного предприятия?

Следует учесть, что в cт.77-73 ТК нет такого основания для прекращения трудового договора, как реорганизация предприятия. Поэтому если реорганизация не сопровождается сокращением численности или штата работников, то увольнять (высвобождать) работников нельзя и говорить о применении ст. 180 ТК не приходится. Из этого устойчиво исходит и судебная практика[[17]](#footnote-17). Если в ходе реорганизации (осуществленной, например, в форме разделения, выделения) появляется новое унитарное предприятие, а работник выразил согласие работать на новом предприятии, то трудовые отношения с ним продолжаются. В случае когда работник не согласен, он подлежит увольнению по правилам п.1, 2 ст. 81 ТК, соблюдением всех гарантий, установленных ТК, в том числе и в ст. 180 ТК[[18]](#footnote-18);

Каким образом организация должна сообщать в службу занятости сведения о предстоящем высвобождении работников?

Она должна представлять за 3 месяца до высвобождения[[19]](#footnote-19) в упомянутую службу "Информацию о массовом высвобождении работников" и "Сведения о высвобождаемых работниках", формыкоторых утверждены постановлением Правительства Российской Федерации N 99 от 9 февраля 1999 г. Формы об освобождении работников приведены ниже**.**

Должна ли администрация организации удовлетворять требования работника о предоставлении ему вакантной должности (работы) в этой же организации, хотя для этого он должен пройти переквалификацию?

Действующее законодательство прямо не возлагает на администрацию такой обязанности. Из этого исходит и судебная практика[[20]](#footnote-20). Одновременно следует учесть, что если предложение работнику занять такую вакантную должность (работу) с одновременным его переобучением исходит от самой организации, то (если работник выразит свое согласие) она будет обязана ее предоставить и организовать переобучение работника. Дело в том, что в соответствии со ст. 180 ТК не допускается увольнение работника вследствие ликвидации или сокращения численности (штата) работников при наличии возможности перевести работника (с его согласия) на другую работу. В любом случае организация обязана представить высвобождаемому работнику всю информацию о наличии вакансий на предприятии и не возлагать на него работу по подысканию вакансий в этой организации. В конкретном случае это может быть расценено судом как мнимое, а не реальное высвобождение работников под видом сокращения[[21]](#footnote-21);

# Информация о массовом высвобождении работников

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Телефон\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Списочная численность занятых на предприятии (чел.)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(на дату уведомления)

Причина массового высвобождения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Численность работников, подлежащих высвобождению (чел.)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата начала массового высвобождения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата окончания массового высвобождения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

# Сведения о работниках, подлежащих увольнению

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Профессия Численность (чел.) Дата увольнения

Итого:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

" "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 г.

Подпись руководителя

М.П.

Ф.И.О. и телефон исполнителя

# Сведения о высвобождаемых работниках

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Телефон\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

" "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 200 г.

Подпись руководителя

М.П.

ФИО и телефон исполнителя

Как на практике нужно предупреждать работников о предстоящем увольнении?

Анализ ст. 180 ТК показывает, что это "предупреждение" должно быть не только в письменной форме, но иметь персональный характер (т.е. каждого работника нужно предупреждать под расписку).

Вот примерная форма такого "предупреждения".

# Предупреждение о предстоящем увольнении

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_2007 г. г. Улан-Удэ

(Полное наименование организации)

в лице директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. руководителя)

действующего на основании Устава (ЗАО, ОАО, ООО и т.д.)

руководствуясь ст. 178-180 ТК и нормами Закона "О занятости населения в Российской Федерации", настоящим ставит в известность

(указать Ф.И.О. работника, его профессию, специальность, рабочее место) о предстоящем высвобождении начиная с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(дата начала высвобождения)

Сообщаем также, что возможности трудоустроить Вас в нашей

организации нет.

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_2007 г.

Директор Котов М.К.

M.П.

С предупреждением ознакомлен "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_2007 г.

Ф.И.О. работника Подпись

Если работник откажется расписаться в "Предупреждении", целесообразно составить об этом акт. Вот его примерная форма.

# Акт

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ 2007 г. г. Улан-Удэ

Настоящим удостоверяется, что администрация ЗАО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование)

в лице директора М.К. Котова предупредила \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника)

о предстоящем (начиная с "\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_ 2007 г.) увольнении работников

"\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_2007 г. в нашем присутствии.

Однако\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. работника)

отказался расписаться в "Предупреждении" без объяснения причин.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Обязанности организации (работодателя) не исчерпываются тем, что она своевременно и персонально предупреждает увольняемых работников. Она же должна сообщить за два месяца (а при массовом увольнении по Закону о занятости (ст. 21, 25) - за три месяца) до дня увольнения в местный орган занятости о предстоящем высвобождении конкретно каждого работника. Это необходимо для того, чтобы органы занятости могли иметь всю информацию о состоянии рынка рабочих мест, могли бы сообщить работникам о возможности их направления на работу по их специальности, квалификации, профессии, могли бы своевременно планировать процесс переподготовки и переобучения увольняемых и т.п.

Верховный Суд Российской Федерации требует, чтобы суды, рассматривая споры о восстановлении увольняемых, истребовали доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что администрация не имела возможности перевести работника с его согласия на другую работу на том же предприятии[[22]](#footnote-22). Нужно учесть, что в соответствии со ст. 20 Закона о приватизации в течение 6 мес., предшествующих дню принятия решения о преобразовании унитарного предприятия в ОАО, и до момента госрегистрации ОАО не допускается увольнение более 10% работников этого предприятия.

При массовом увольнении работодатель (с учетом мнения выборного профсоюзного органа, действующего в организации) принимает и другие необходимые меры, предусмотренные как в ТК, так и в других законах, иных правовых актах, коллективных договорах и соглашениях. В последних предусмотрены и некоторые другие льготы:

Так, лицам, увольняемым из организации, гарантируется в течение 2 лет после увольнения сохранение очереди на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, предоставляется возможность пользоваться детскими дошкольными учреждениями их детям[[23]](#footnote-23). Кроме того, они сохраняют (если работали на муниципальном или государственном предприятии) права в области приватизации в соответствии с законодательством о приватизации.

Согласно Указу N 471 70% рабочих мест на предприятиях, образуемых на базе федеральных предприятий-банкротов, должно предоставляться их работникам. Если же работники предприятия-банкрота пожелают организовать на его базе собственное производство, то при прочих равных условиях они имеют преимущество перед другими покупателями (ст. 2 Указа). При переводе работников (в связи с ухудшением финансово-экономического положения федерального предприятия) на неполный рабочий день или на неполную рабочую неделю этим работникам выплачивается ежемесячная компенсация сверх зарплаты при работе в указанном режиме более 2 месяцев, но не более 6 месяцев (однако общая сумма выплат в месяц не должна превышать установленного законодательством минимума зарплаты, ст. 4 Указа). Может быть продлено время обучения в учебных заведениях студентов и учащихся, с финансированием связанных с этим расходов из бюджета (ст. 6 Указа). Предусмотрена возможность досрочного (но не более чем за 2 года до достижения пенсионного возраста) выхода на пенсию (ст. 9 Указа). Есть и другие льготы.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор без письменного предупреждения, упомянутого выше поскольку:

1) работник не возражает против такого увольнения;

2) работнику одновременно с увольнением выплачивается дополнительно (т.е. наряду, с компенсациями, указанными выше) денежная компенсация в размере 2-месячного среднего заработка.

**2.4 Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации**

Специфика правил ст. 181 ТК состоит в том, что:

1) они относятся лишь к расторжению трудового договора с руководителями (их заместителями) и главными бухгалтерами организаций (независимо от их организационно-правовой формы;

2) они подлежат применению лишь в случаях, когда основанием расторжения такого договора является смена собственника организации (налицо серьезное противоречие ст. 181 ТК с правилами ст. 48, 213 ГК).

Анализ правил ст. 75 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они подлежат применению лишь в случаях, когда:

а) работодателем является именно организация, а не физическое лицо (в том числе индивидуальный предприниматель);

б) происходит смена собственника имущества организации.

В связи с этим в практике возник ряд вопросов:

- о какой смене собственника идет речь в ст. 75 ТК и нет ли противоречий между ст. 48, 213 ГК и ст. 75 ТК? Противоречия (причем существенны) - налицо. Дело в том, что в соответствии со ст. 213 ГК коммерческие и некоммерческие организации (кроме государственных и муниципальных предприятий, а также учреждений, финансируемых собственником) являются собственниками имущества, переданного им в качестве вкладов (взносов) их учредителями (участниками, членами), а также имущества, приобретенного этими юридическими лицами по иным основаниям. Общественные и религиозные организации (объединения) благотворительные фонды и иные фонды являются собственниками приобретенного ими имущества и могут использовать его лишь для достижения целей, предусмотренных их учредительными документами. Учредители (участники, члены) этих организаций утрачивают право собственности на имущество, переданное ими в собственность соответствующей организации. В связи с этим, по существу, право собственности на имущество организации принадлежит самой этой организации. А о "смене собственника имущества организации" можно говорить лишь применительно к государственным и муниципальным унитарным предприятиям. Если законодатель имел в виду и АО, ООО, хозяйственные товарищества и др., то нужно было это прямо оговорить. Примером "смены собственника имущества" может служить приватизация государственного или муниципального предприятия;

- нормами какого закона (т.е. ст. 213 ГК или ст. 75 ТК) необходимо руководствоваться в данном случае? Безусловный приоритет имеют в данном случае положения ст. 213 ГК. Это прямо предусмотрено в ст. 3 ГК[[24]](#footnote-24). Законодателю срочно следует вернуться к вопросу об уточнении редакции ст. 75 ТК (иначе неизбежны ошибки, в том числе и в судебной практике). Наверное, Верховному Суду Российской Федерации нужно разъяснить применение ст. 75 ТК;

2) "новый собственник" (далее следует все время иметь в виду изложенное выше) лишь вправе (но вовсе не обязан!):

а) расторгнуть (в соответствии с п. 4 ст. 81 ТК) трудовой договор с руководителем (его заместителями) и главным бухгалтером. При этом им выплачивается компенсация, предусмотренная в ст. 279 ТК;

б) осуществить такое расторжение не позднее 3 календарных месяцев со дня возникновения у него права собственности (сроки и в данном случае исчисляются в соответствии со ст. 14 ТК);

3) трудовой договор с иными работниками (например, инженером, рабочим, водителем и т.д.):

а) новый собственник не вправе расторгнуть;

б) прекращается лишь в той мере, в какой сами также работники отказались от продолжения работы в связи со сменой собственника организации. Отказ должен быть заявлен в письменной форме.

Применяя правила ст. 75 ТК нужно также учесть следующие обстоятельства:

1) сама по себе смена собственника организации не лишает работодателя права на осуществление мероприятий по сокращению численности или штата работников. Однако осуществления этих мероприятий допускается только после государственной регистрации (в соответствии с Законом о недвижимости и Законом о регистрации ЮЛ) перехода права собственности;

2) трудовые отношения (с согласия работника, либо в случаях, когда он прямо не заявляет о расторжении трудового договора, об отказе в продолжении работы) продолжаются и в случаях:

а) изменения подведомственности (подчиненности) организации. Например, если государственное унитарное предприятие передано из одного министерства в другое;

б) при реорганизации (в любой форме) организации. Однако, если она ликвидирована- трудовые отношения прекращаются по правилам ст. 81 ТК;

3) если при реорганизации организации или изменении подведомственности (подчиненности) организации работник отказывается от продолжения трудовых отношений, то трудовые отношения прекращаются в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК;

Для правильного применения норм ст. 75 ТК нужно также учесть:

1) правила ст. 178-181 ТК (о гарантиях и компенсациях, выплачиваемых работникам при прекращении с ними трудового договора);

2) ст. 57, 67 ТК (о внесении изменений и дополнений в текст трудового договора, вызванных обстоятельствами, указанными в ст. 75).

Применяя правила ст. 181 ТК, нужно учесть, что:

1) расторжение трудового договора в данном случае производится по правилам п.6 ст. 77, п.4 ст. 81ТК.

2) новый собственник организации обязан выплатить руководителю (его заместителям) и главному бухгалтеру организации компенсацию не ниже трех средних заработков (хотя он вправе выплатить и большую сумму).

**Заключение**

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения согласия и компромисса. Участники трудовых отношений начинают постепенно поворачиваться в сторону переговорного процесса. Государство с помощью права создаёт механизм, нацеленный на взаимный учёт интересов сторон - участников трудовых отношений. Тем не менее, нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

Те гарантии и компенсации, которые предусмотрены в ст. 178-181 (гл. 27 разд. VII ТК), предоставляются не всем работникам, с которыми расторгаются трудовые договоры, а только при увольнении по инициативе работодателя по пп. 1, 2 ст. 81, пп. 1, 2 ст. 83, п. 9 ст. 77 ТК. По существу в них сосредоточены те льготы и компенсационные выплаты, о которых ранее шла речь в ст. 34, 36, 40.2, 40.3 КЗоТ с некоторым дополнением.

Более всего внимания уделено расторжению трудового договора в связи с ликвидацией работодателя и сокращением численности или штата работников. Применительно к работникам, уволенным по этим основаниям, речь идет о выходном пособии, о производстве гарантийных выплат в течение определенного срока в период поиска новой работы, о преимущественном праве оставления на работе.

Расторжение трудового договора в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу, отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе упоминается лишь в связи с выплатой выходного пособия.

**Список использованной литературы**

Нормативно-правовые акты

Конституция Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Изд-во Эксмо.- 48 с. – (Российское законодательство).

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ // "Российская газета" от 31 декабря 2001 г. N 256.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3
3. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 года N 2-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации, 13 января 1997 г., N 2, ст. 198.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 года N 64-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации от 17 июня 1996 г. N 25 ст. 2954.
5. Федеральный закон от 21 ноября 1996 года N 129-ФЗ "О бухгалтерском учёте". // Собрание законодательства Российской Федерации от 25 ноября 1996 г. N 48, ст. 5369.
6. Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования". // Собрание законодательства Российской Федерации от 1 апреля 1996 г. N 14, ст. 1401.
7. Федеральный закон от 20 апреля 1996 г. N 36-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации". // Собрание законодательства Российской Федерации от 22 апреля 1996 г. N 17, ст. 1915.
8. Определение Конституционного Суда РФ от 22 января 2004 г. N 11-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Рогова Юрия Владимировича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации". // Система "Гарант", 2004.
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". // "Российская газета", 8 апреля 2004 г., № 72.
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. N 225 (с изменениями на 6 февраля 2004 года) «О трудовых книжках» // "Российская газета" от 22 апреля 2003 г. N 77.
11. Постановление Совмина СССР и ВЦСПС от 23 февраля 1984 г. N 191 "О пособиях по государственному социальному страхованию" // Собрание Постановлений Правительства СССР, 1984 г, N 8, ст. 46
12. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 года N 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек», зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 11 ноября 2003 года, регистрационный N 5219 // "Российская газета" от 19 ноября 2003 г. N 235.
13. Приказ Минфина РФ от 13 июня 1995 г. N 49 "Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств" // Библиотечка Российской газеты, 2002 г., выпуск N 24.

**Специальная литература**

1. Голенко Е.Н. Ковалев В.И. Трудовой кодекс Российской Федерации. Научно-практический комментарий (для командиров воинских частей, профсоюзных работников и гражданского персонала). - "За права военнослужащих", 2004 г.. Комментарий к ст. 80.
2. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - "Дело", 2006 г.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.

Маврин С.Н., Хохлов Е.Б. Трудовое право России. - М.: Юристъ, 2003.

1. Тихомиров М.Ю. Увольнение с работы: учебно-практическое пособие. Второе издание, дополненное и переработанное. - М.: Изд. Тихомирова М.Ю., 2004.

Цыпкина И.С., Циндяйкина Е.Н. Трудовой договор. – М., Проспект, 2001.

1. Васильева О. Ответы на вопросы // "Кадровое дело". 2004, N 10
2. Давыдова Е.. Неправильная восьмидесятая. // "Расчёт", 2004, N 6.
3. Коршунов Ю.Н.. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях. // "Гражданин и право", 2004, N 3.
4. Кузьмичев Л.И. Увольнение по собственному желанию. // "Кадровое дело", 2006, N 1.
5. Митрофанова В.. Ответы на вопросы. // "Кадровое дело", 2007, N 9.
6. Мирзоян Г. Как уволить материально ответственное лицо // "Кадровое дело", 2004, N 5

Никитин Е. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. // "Служба кадров". 2006, № 12.

1. Паршина Т. Отказ в увольнении // "Кадровое дело", 2006, N 9.
2. Порваткин Г. Ответы на вопросы. // "Кадровое дело", 2007, N 2.
3. Прохорычева Е. Расплата за "безответное" заявление. // "Кадровое дело", 2007, N 2.
4. Прохорычева Е. Уволен по собственному... незнанию. //"Кадровое дело", 2007, N 9.
5. Сенаторова Н. Консультация юриста. // "Кадровое дело", 2006, N 9.
6. Шарова С.В. Порядок прекращения трудового договора. // "Российский налоговый курьер". 2007, N 16.
7. Шеломов Б.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника. // "Справочник кадровика", 2006, № 16.
1. Конституция Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Изд-во Эксмо. Ст.1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Конституция Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Изд-во Эксмо. Ст.37. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // СЗ РФ от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3. Ст. 2, ч. 1, абз. 2 [↑](#footnote-ref-3)
4. п. 14 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16 [↑](#footnote-ref-4)
5. ст. 12, 13 Закона об обороне [↑](#footnote-ref-5)
6. см. главу 2 Закона о статусе военнослужащих ст. 49 Закона о внутренних войсках, Указ Президента Российской Федерации N 1056 от 7 февраля 1992 г. "О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплате им пособий и компенсаций и др. [↑](#footnote-ref-6)
7. п.12 Постановления Верховного Суда РФ N 16 [↑](#footnote-ref-7)
8. п.14-1 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16, в ред. от 15 января 1998 г [↑](#footnote-ref-8)
9. см. об этом подробнее в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к ч. 1 ГК РФ (изд. 3) М., Инфра-М., 2002 [↑](#footnote-ref-9)
10. п. 21 постановления Верховного Суда РФ N 16 [↑](#footnote-ref-10)
11. последний абзац п. 23 постановления Верховного Суда РФ N 16 [↑](#footnote-ref-11)
12. БВС СССР. 1961. N 5. С.13. О судебной практике см. также БВС. 1999. N 8. С.13. [↑](#footnote-ref-12)
13. БГКТ. 1988. N 6 [↑](#footnote-ref-13)
14. п.3 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16 [↑](#footnote-ref-14)
15. ст. 12 Закона о профсоюзах [↑](#footnote-ref-15)
16. ст. 21 Закона о занятости [↑](#footnote-ref-16)
17. п.21 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16 [↑](#footnote-ref-17)
18. БВС РСФСР. 1980. N 12. С.8 [↑](#footnote-ref-18)
19. ст. 25 Закона о занятости [↑](#footnote-ref-19)
20. п.23 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16; БВС Российской Федерации. 1994. N 10. С.2 [↑](#footnote-ref-20)
21. БВС Российской Федерации. 1995. N 10. С.1 [↑](#footnote-ref-21)
22. п.23 постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16 [↑](#footnote-ref-22)
23. ст. 13 Закона о занятости [↑](#footnote-ref-23)
24. Гуев А.Н., Постатейный комментарий к части первой ГК Российской Федерации (изд. 3) М., Инфра, М., 2002 [↑](#footnote-ref-24)